

**PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR PERSEPSIAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION DAN *TASK PERFORMANCE* DENGAN
EFIKASI DIRI SEBAGAI MEDIATOR
Pada Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)**

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:

Cindy Amarilies Setyono

NPM: 16 03 22796

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI
PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR PERSEPSIAN TERHADAP
***TURNOVER INTENTION* DAN *TASK PERFORMANCE* DENGAN**
EFIKASI DIRI SEBAGAI MEDIATOR
Pada Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi



Disusun Oleh:
Cindy Amarilies Setyono
NPM: 16 03 22796

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Januari 2020

Tegar Satya Putra, SE., M.Sc



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 176/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Selasa, 2 Februari 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. Th. Agung . Harsiwi, SE., M.Si. (Ketua Penguji)
2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. (Anggota)
3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. (Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Cindy Amarilies Setyono
NPM : 160322796

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Cindy Amarilies Setyono telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJO.

Dekan,

Dr. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

PERNYATAAN

Saya yang bertanda di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *TASK PERFORMANCE* DENGAN EFIKASI DIRI
PEMEDIASI
Pada Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 2020

Yang menyatakan,

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan berkat-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Penulisan tugas akhir ini dilakukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulisan Tugas akhir ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberkati, memberikan kesehatan, dan melimpahkan berkat-Nya kepada penulis.
2. Bapak Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan pengarahan, tenaga dan waktunya dalam membimbing dan membantu saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Seluruh Dosen dan staff FBE Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan bimbingan terhadap penulis.
4. Kedua orang tua serta adik yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

5. Jeremy Rahmat Simanjuntak yang selalu bersedia mendengarkan keluhan, menemani dalam mengerjakan tugas akhir ini dan memberikan semangat kepada penulis selama proses menyelesaikan tugas akhir.
6. Teman-teman Kons Ale yang telah menjadi penghibur dan dorongan untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
7. Angie dan Gita sebagai teman seperjuangan yang selalu menemani dari awal perkuliahan.
8. Serta semua teman-teman dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Kiranya tugas akhir ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis terbuka dengan saran dan kritik dari berbagai pihak yang membangun untuk penulis. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas semua pihak yang telah membantu selama proses penulisan.

Yogyakarta, 2020

Penulis

Cindy Amarilies Setyono

MOTTO

“DO SOMETHING TODAY THAT YOUR FUTURE SELF WILL THANK
YOU FOR”

-Sean Patrick Flanery

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT KETERANGAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 <i>Latar Belakang Masalah</i>	1
1.2 <i>Batasan Penelitian</i>	2
1.3 <i>Rumusan Masalah</i>	3
1.4 <i>Tujuan Penelitian</i>	4
1.5 <i>Manfaat Penelitian</i>	4
1.6 <i>Sistematika Penulisan</i>	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Social learning theory</i>	7
2.2 <i>Dukungan supervisor persepsian</i>	9
2.3 <i>Turnover intention</i>	11
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i>	12
2.3.2 Dampak <i>turnover intention</i>	13
2.4 <i>Task Performance</i>	14
2.5 <i>Penelitian terdahulu</i>	14
2.6 <i>Kerangka penelitian</i>	18
2.7 <i>Pengembangan hipotesis</i>	18
2.7.1 Pengaruh Dukungan supervisor persepsian terhadap <i>Turnover intention</i>	19

2.7.2	Pengaruh Dukungan Supervisor persepsian terhadap <i>Task performance</i>	20
2.7.4	Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2.7.4	Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap Task Performance.....	22
BAB III	23
METODE PENELITIAN	23
3.1	<i>Desain Penelitian</i>	23
3.2	<i>Populasi dan Sampel</i>	23
3.3	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	24
3.4	<i>Metode Pengujian Instrumen</i>	26
3.4.1	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	26
3.4.2	Uji Validitas	27
3.4.3	Uji Reliabilitas	28
3.5	<i>Metode analisis data</i>	29
3.5.1	Analisis Regresi Sederhana dan Berganda.....	29
3.5.2	Uji F (<i>Global Test</i>).....	30
3.5.3	Uji T (<i>Individual Test</i>)	32
3.5.4	Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	32
3.5.5	Uji Mediasi.....	33
BAB IV	37
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	37
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	37
4.1.1	Tempat dan Waktu Penelitian	37
4.2	<i>Deskriptif Statistik</i>	39
4.3	<i>Uji Analisis Data</i>	43
4.3.1	Uji Validitas	43
4.3.2	Uji Reliabilitas	45
4.4	<i>Pengujian Hipotesis</i>	46
4.4.1	Pengaruh Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Turnover Intention</i>	46

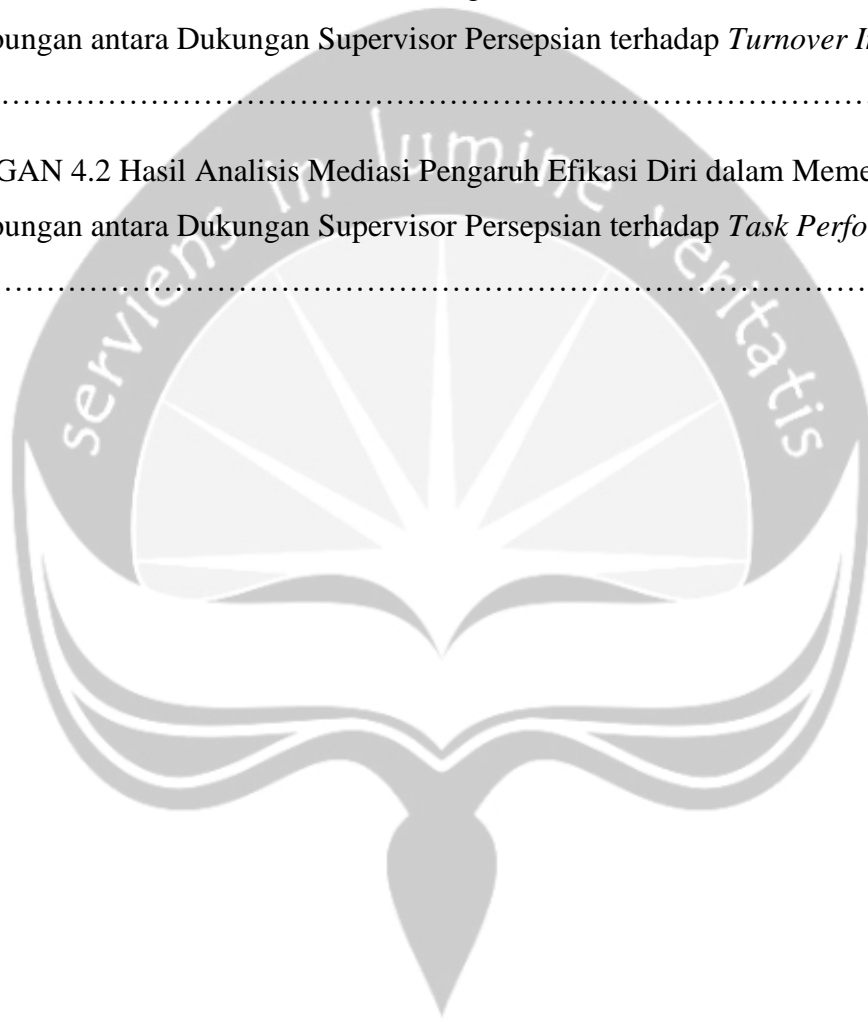
4.4.2	Pengaruh Dukungan Supervisor Persepsian Terhadap <i>Task Performance</i>	47
4.4.3	Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Turnover Intention</i>	48
4.4.4	Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Task Performance</i>	49
4.5	<i>Pembahasan</i>	50
4.5.1	Pengaruh Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
4.5.2	Pengaruh Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Task Performance</i>	51
4.5.3	Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Turnover Intention</i>	52
4.5.4	Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Task Performance</i>	53
BAB V	54
PENUTUP	54
5.1	<i>Kesimpulan</i>	54
5.2	<i>Implikasi Manajerial</i>	55
5.3	<i>Keterbatasan Penelitian</i>	55
5.4	<i>Saran</i>	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN I	64
Kuesioner	64
LAMPIRAN II	71
JAWABAN RESPONDEN	71
LAMPIRAN III	86
Analisis Deskriptif	86
LAMPIRAN IV	88
Uji Validitas dan Reliabilitas	88
LAMPIRAN V	95
Uji Regresi	95

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	Penelitian Terdahulu	22
TABEL 4.1	Kriteria Pemilihan Sampel	39
TABEL 4.2	Statistik Deskriptif	40
TABEL 4.3	Hasil Uji Normalitas	42
TABEL 4.4	Hasil Uji Multikoleniaritas	43
TABEL 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
TABEL 4.6	Hasil Uji Autokorelasi	45
TABEL 4.7	Hasil Uji F	46
TABEL 4.8	Hasil Uji R ²	47
TABEL 4.9	Hasil Uji t	48

DAFTAR BAGAN

BAGAN 2.1 Kerangka Penelitian	17
BAGAN 3.1 Uji Hipotesis Mediasi	32
BAGAN 4.1 Hasil Analisis Mediasi Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Turnover Intention</i>	47
BAGAN 4.2 Hasil Analisis Mediasi Pengaruh Efikasi Diri dalam Memediasi Hubungan antara Dukungan Supervisor Persepsian terhadap <i>Task Performance</i>	48



**PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR PERSEPSIAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION DAN TASK PERFORMANCE DENGAN
EFIKASI DIRI SEBAGAI MEDIATOR
Pada Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi**

**Disusun Oleh:
Cindy Amarilies Setyono
NPM: 16 03 22796**

**Pembimbing
Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.**

Abstrak

Dukungan supervisor persepsian berkaitan dengan *turnover intention* dan *task performance* artinya ketika dukungan supervisor persepsian dapat dirasakan oleh karyawannya maka karyawan cenderung akan betah di tempat kerjanya saat ini dan ketika dukungan supervisor persepsian dapat dirasakan oleh karyawan hal ini juga dapat meningkatkan *task performance* karyawan, karena karyawan merasa sudah di dukung atasannya maka itu membuat rasa ingin membalas jasa dengan bekerja dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mengetahui dan mencari informasi mengenai permasalahan sumber daya manusia (SDM) yang terjadi di Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi, selain itu juga untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention*, dan persepsi dukungan supervisor terhadap *task performance*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hanya karyawan tetap Hotel Bumi Katineung yang berada di Rangkasbitung dan Hotel Kampi yang berada di Surabaya. Sampel dalam penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan negatif antara hubungan dukungan supervisor persepsian terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh signifikan positif antara hubungan dukungan supervisor persepsian terhadap *task performance*. Tidak adanya pengaruh efikasi diri dalam memediasi hubungan antara dukungan supervisor persepsian dan *turnover intention*. Tidak adanya pengaruh efikasi diri dalam memediasi hubungan antara dukungan supervisor persepsian terhadap *task performance*.

Kata kunci: Dukungan supervisor persepsian, *turnover intention*, *task performance* dan efikasi diri.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang dapat menunjang keberhasilan dari tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sarana penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Pentingnya peran SDM dalam organisasi mengharuskan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Salah satu kendala MSDM adalah keinginan untuk berpindah karyawan (*turnover intention*). *Turnover* dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milka, 2014). Sedangkan *turnover intention* merupakan niat dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ketika niat untuk berpindah tinggi maka akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya-biaya tambahan seperti biaya rekrutmen sampai biaya pelatihan untuk karyawan baru. Perusahaan juga tidak bisa membiarkan kekosongan terjadi karena akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan lain sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Jika hal itu tetap terjadi maka keinginan untuk berpindah (*Turnover intention*) pun semakin tinggi. Maka dari itu fenomena *turnover intention* harus disikapi dengan baik oleh perusahaan. Adanya *turnover Intention* dapat memberikan dampak

negatif bagi perusahaan karena menimbulkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, suasana kerja antar karyawan lain menjadi tidak kondusif. Semua tujuan perusahaan, kembali pada aspek sumber daya manusianya (SDM).

Sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai penentu tujuan organisasi, pengelolaan perusahaan, dan pengendalian organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, kembali pada *task performance* individual para karyawannya yang ada pada perusahaan tersebut. Tetapi *task performance* tidak selalau konsisten, tingkat persaingan antar karyawan dapat merubah *task performance* individual dalam perusahaan. Kerja yang dilakukan setiap individu merupakan investasi perusahaan, karena mereka harus memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh seperti apa yang meeka harapkan, seperti keuntungan dalam ekonomi dan status sosial (Randall et al., 1999). Penelitian ini dilakukan pada dua hotel berbeda yaitu Hotel Bumi Katineung yang terada di rangkasbitung dan Hotel Kampi yang berada di surabaya.

1.2 Batasan Penelitian

Agar permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Dukungan Supervisor persepsian didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa atasan mereka menghargai kontribusi mereka, peduli dengan kesejahteraan mereka dan menawarkan bantuan (Eisenberger et al, 2002; Cole, Bruch & Vogel, 2006). Dukungan supervisor persepsian melibatkan pengembangan persepsi tentang bagaimana supervisor peduli

terhadap karyawannya dengan cara memberi dukungan sebagaimana mewakili perusahaan.

2. *Turnover intention* menurut Darma (2013) merupakan kecenderungan sikap yang muncul pada karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang di tempat lain. Handoko (2001) mengatakan karyawan yang memiliki turnover intention disebabkan karyawan tersebut melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.
3. *Task performance* dapat diartikan sebagai kegiatan secara langsung dalam pemenuhan tugas-tugas inti dalam perusahaan (Borman dan Motowidlo, 1993). Task performance menekankan pada kemampuan tugas dan motivasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif (Van scotter & Mowidlo, 1996).
4. Efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri bahwan mampu melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2009).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka, yang menjadi permasalahan dalam penelitinin ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan supervisor persepsian memiliki pengaruh terhadap terhadap *turnover intention*?
2. Apakah dukungan supervisor persepsian memiliki pengaruh terhadap *task performance* ?
3. Apakah pengaruh dukungan supervisor persepsian terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh efikasi diri ?

4. Apakah pengaruh dukungan supervisor persepsian terhadap *task performance* yang dimediasi oleh efikasi diri?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mencari informasi mengenai permasalahan sumber daya manusia (SDM) yang terjadi di Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi, variabel-variabel yang mempengaruhi serta besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap permasalahan yang ada, sehingga penelitian ini dapat berguna pula bagi perusahaan untuk meminimalisir permasalahan tersebut. Tujuan lain dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention*, dan persepsi dukungan supervisor terhadap *task performance*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa pihak yang membutuhkan dan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bisa dijadikan teori yang mendukung pengembangan model penelitian khususnya mengenai *turnover intention* dan *task performance*
2. Manfaat Praktis, diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajer pihak Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi agar lebih baik lagi, dan dapat memberikan pengetahuan terlebih mengenai *turnover intention* dan *task performance* nya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan uraian yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dan diakhiri dengan pembahasan yang mencoba mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisis, saran, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.



BAB V

PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh dukungan supervisor persepsian terhadap *turnover intention* dan *task performance* dengan efikasi diri sebagai mediasi.

5.1 Kesimpulan

1. Dukungan supervisor persepsian secara negatif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention*, artinya ketika dukungan supervisor persepsian dapat dirasakan oleh karyawan Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi maka karyawan akan merasa betah diperusahaannya dan dapat menurunkan *turnover intention*.
2. Dukungan supervisor persepsian secara positif dan signifikan mempengaruhi efikasi diri, artinya ketika dukungan supervisor persepsian dapat dirasakan oleh karyawan Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi, mereka akan merasa diperhatikan oleh atasannya yang mana itu akan dapat meningkatkan *task performance* mereka dalam mengerjakan tugasnya.
3. Efikasi diri tidak terbukti memberikan mediasi terhadap hubungan dukungan supervisor persepsian dan *turnover intention* pada karyawan Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi.
4. Efikasi terbukti tidak terbukti memberikan mediasi terhadap hubungan dukungan supervisor persepsian terhadap *task performance* pada karyawan Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini menguji tentang pengaruh dukungan supervisor persepsian terhadap *turnover intention* dan *task performance* dengan efikasi diri sebagai mediator pada Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan ada beberapa implikasi yang bisa diberikan kepada pihak manajemen Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi :

1. Karena hipotesis mengenai *task performance* terbukti maka Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi harus memastikan karyawan merasa didukung oleh supervisornya, jika hal ini dipastikan maka karyawan dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin.
2. Karena hipotesis mengenai *turnover intention* terbukti maka pihak manajemen Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi harus terus memastikan bahwa setiap karyawannya terdukung. Jika karyawan merasa didukung dapat membuat karyawan nyaman ditempat kerjanya. Cara untuk mengetahui bahwa mereka didukung adalah dengan pihak Hotel Katineung dan Hotel Kampi dapat melakukan survei singkat untuk beberapa kali.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang menjadi perhatian sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan tidak terlalu besar yaitu 70 responden

2. Dalam pengisian kuesioner, peneliti tidak mendampingi dalam pengisian kuesioner secara langsung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner online berupa *google form*. Hal ini disebabkan, kondisi pandemi saat ini yang tidak memungkinkan untuk bertatap muka langsung.
3. Peneliti tidak mengontrol jumlah responden dari Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi.
4. Sampel mayoritas adalah pekerja *blue color* atau pekerja fisik yang mungkin tidak bisa dijadikan patokan untuk pekerja kantoran yang menggunakan keahliannya dalam pekerjaannya.

5.4 Saran

1. Saran bagi Hotel Bumi Katineung dan Hotel Kampi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diketahui dukungan supervisor persepsian berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dan *task performance* secara langsung. Dukungan supervisor persepsian juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap *task performance* yang dimediasi oleh efikasi diri. Oleh karena itu Hotel Bumi Katineung dan Hotel kampi harus terus menjaga hubungan baik antara supervisor atau atasan dengan karyawannya agar karyawan tetap merasa diperhatikan oleh atasannya.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan data yang lebih banyak dan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner. Maka peneliti dapat lebih memastikan responden telah mengisi kuesioner dengan benar dan dapat menanggapi langsung ketika ada responden yang bingung

dengan pertanyaan yang tertera dalam kuesioner. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di objek yang berbeda. Penulis sarankan penelitian selanjutnya menggunakan sampel pekerja *white collar* atau pekerja kantoran sebagai objek penelitian. Dikarenakan ketika menggunakan pekerja *white collar* atau pekerja kantoran yang lebih menggunakan keahliannya dalam melakukan pekerjaannya efikasi diri akan lebih digunakan, dibandingkan dengan pekerja *blue collar* yang menggunakan keterampilannya dalam pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, 61-89.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang.
- Atmaja, L. S. (2009). *Statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy*. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Bhate, R. (2013). *Supervisor supportiveness: Global Perspectives*. USA: Quick Insight 3.
- Bhatti, M. A., Sundram, Verra, P. K., Hoe, & C. H. (2012). Expatriate job performance and adjustment: Role of individual and organizational factors. *Journal of Business & Management*, 29-39.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organization*, 71-98.
- Cary, L. C., Philip, J. D., & Michael, P. O. (2001). Organizational Stress : A Review and Critique of Theory, Research, and Application.

- Chen, & Francesco. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention in China: Do Cultural Differences Matter. Vol 53 (6) 869-190.
- Chiang, & Hsieh. (2012). The Impact of Percieved Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. Departemen of Tourism Industry, Chinese Culture University, Taipei, Taiwan. *Elsevier International Journal of Hospitality Management*, 180-190.
- Colquitt, J., Hoque, K., Kessler, & Richardson. (2008). *Human Resource Management. Egland. University of London*.
- DeConick, J., & Johnson, J. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover intention among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 333-350.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist, M. (1989). Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Efikasi Diri dan Ide Generasi Di antara Manajer. *Psikologi Personalia*, Vol 4 787-805.
- Koopmans, e. (2011). Conceptual Framework of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Enviromental Medicine*, Vol 53, Issue 8, 856-866.
- Kottke, J., & Sharafinski, C. (1998). Measuring Percieved Supervisory and Organizational Support. *Education and Psychological Measurement* , Vol 48, issue 4.
- Langkau, Melenie, J., Scandura, & Terri, A. (2002). An Investigation of Personal Learning in Mentoring Relationship: Content, Antecedent, and Consequences. *The Academy of Management Journal*, Vol 45, issue 4.

- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intention: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 19, No.3, 305-320.
- Lunenborg, F. (2011). Self Efficacy in the Workplace: Implication for Motivation and Performance. *International journal of management, business, and administration*.
- Lyod, Karina, J., Boer, Diana, Keller, Joshua, W., & Voelpen, S. (2015). Is My Boss Really Listening to Me? The Impact of Percieved Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, Vol 130, issue 3.
- M.S, C., H, B., & B, V. (2006). Emotion as mediators of the relations between percieved supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. . *Journal of Organizational Behavior*, 463-484.
- McElory, J., Morrow, P., & Rude , S. (2001). Turnover and Organizational Performance: A Comparative Analysis of The Effect of Voluntary, and Reduction In Force Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1294-1299.
- Melian, G. S. (2016). Model Diperpanjang Interaksi Antara Sikap Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan dan Kinerja Pekerja. *Jurnal Internasional Produktivitas dan Manajemen Kinerja*, Vol. 65, No. 1, 42-57.
- Melisa, M. S. (2012). Unfair Treatment In The Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment.
- Mobley, et al. (1978). An Evolution of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Mobley, W. H. (1982). Employee Turnover, Causes, Consequences and Control. . MA: Addison Wesley.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 493-522.
- Nanang, M. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoadmojo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Orwah, H. (2013). Labor Turnover In The Sugar Industry in Kenya. *European Journal Of Business*, Vol. 4, No. 9 .
- Otsuka , Y., Takahashi, M., Nakata , A., Haratani , T., Kaida, K., Fukasawa , K., . . . Ito, A. (2007). Absen Sakit Dalam Kaitannya Dengan Faktor Psikososial Pekerja Pada Pekerja Siang Hari Di Perusahaan Manufaktur Peralatan Listrik. *Kesehatan Industri*, Vol. 45, No. 2, 224-231.
- Pan, W., Sun, L. Y., & Chow, I. (2011). Dampak Pendampingan Pengawasan Pada Pembelajaran Pribadi Dan Hadil Karir: Efek Moderasi ganda dari Self-Efficacy. *Jurnal Perilaku Kejujuran*, Vol. 78, No. 2, 264-273.
- Punch, K. F. (1988). *Introduction to Research Methods in Education*. Los Angeles: Sage Publication .
- Purwanto. (2006). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Borman, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational Politics and Organizational Support As A Predictor Or Work Attitudes, Job Performance, And Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 159-174.
- Rhoades, Linda, Eisenberger, & Robert. (2002). Percieved Organizational Support: A Review of The Literature. . *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4.
- Robbins, S., Juri, T., & Vohra, N. (2013). *Perilaku Organisasi*. Pearson Education.

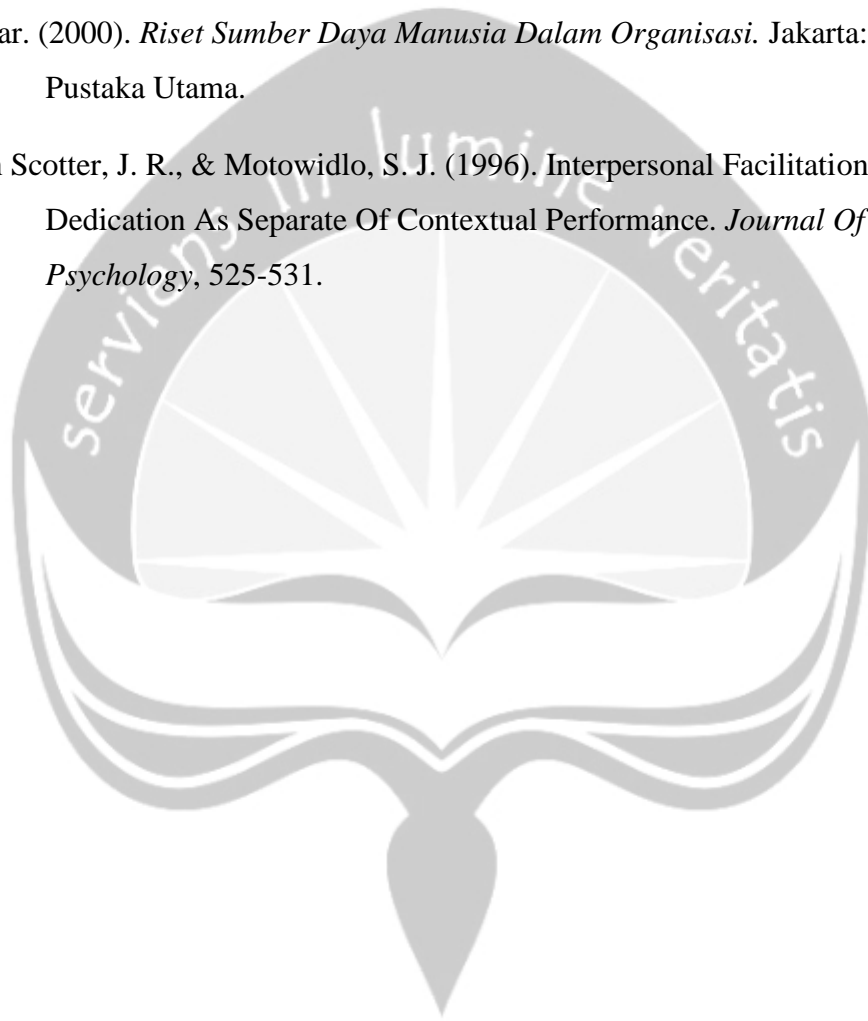
- Ronald, & Milka. (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 1-9.
- Sadia, A., Muhammad , A., Sharjeel, S., & Omer, F. (2019). The Impact Of Percieved Supervisor Support On Employees' Turnover Intention And Task Performance, Mediating of Self Efficacy. *Journal Of Management Development*, Vol. 38, No. 5, 369-382.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Shapiro, J. C., Hoque, K., Kessler , I., & Richardson, R. (2008). *Human Resources Management*. England: University of London.
- Shun, K. (2011). The Turnover Intention for Construction Engineers. *Journal Of Marine Science and Technology*, Vol. 19, No.5, 550-556.
- Sonnetag, Sabine, Volmer, & Judith. (2010). Job Performance. *Sage Handbook of Organizational Behavior*, Vol.1.
- Spreitzer , G. (1995). Pemberdayaan Psikologis Di Tempat Kerja: Dimensi, Pengukuran, Dan Validasi. *Jurnal Akademi Manajemen*, Vol. 38, No.5, 1442-1454.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarat: Rineka Cipta.
- Tekleab, A. (2005). Extending The Chain Of Relationship Among Organizational Justice, Social Exchange, And Amployee Reactions: Role of Conctract Violations. *Academy of Management Journal*, 146-157.

Tierner, P., & Farmer, S. (2002). Kemajuan Diri Yang Kreatif: Potensi Anteseden Dan Validasi. *Jurnal Akademi Manajemen*, Vol. 56, No. 6, 1137-1148.

Tsui, A., Pearce, J., & Porter, L. (1997). Pendekatan Alternatif Untuk Karyawan Hubungan Organisasi: Apakah Investasi Pada karyawan Terbayar? *Jurnal Akademi Manajemen*, Vo. 40, No.5, 1089-1121.

Umar. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal Facilitation and JOB Dedication As Separate Of Contextual Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 525-531.



LAMPIRAN I

Kuesioner

a) Surat Pengantar Kuesioner untuk Responden

Yogyakarta,
November 2020

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Pimpinan Hotel Kampi Surabaya

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya :

Nama : Cindy Amarilies Setyono

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Dukungan Supervisor Persepsian Terhadap *Turnover Intention* dan *Task Performance* Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi ”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di Hotel Kampi untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Cindy Amarilies Setyono

Yogyakarta, November 2020

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Pimpinan Hotel Bumi Katineung

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya :

Nama : Cindy Amarilies Setyono

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Dukungan Supervisor Persepsian Terhadap Turnover Intention dan Task Performance Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi ”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di Hotel Bumi Katineung untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

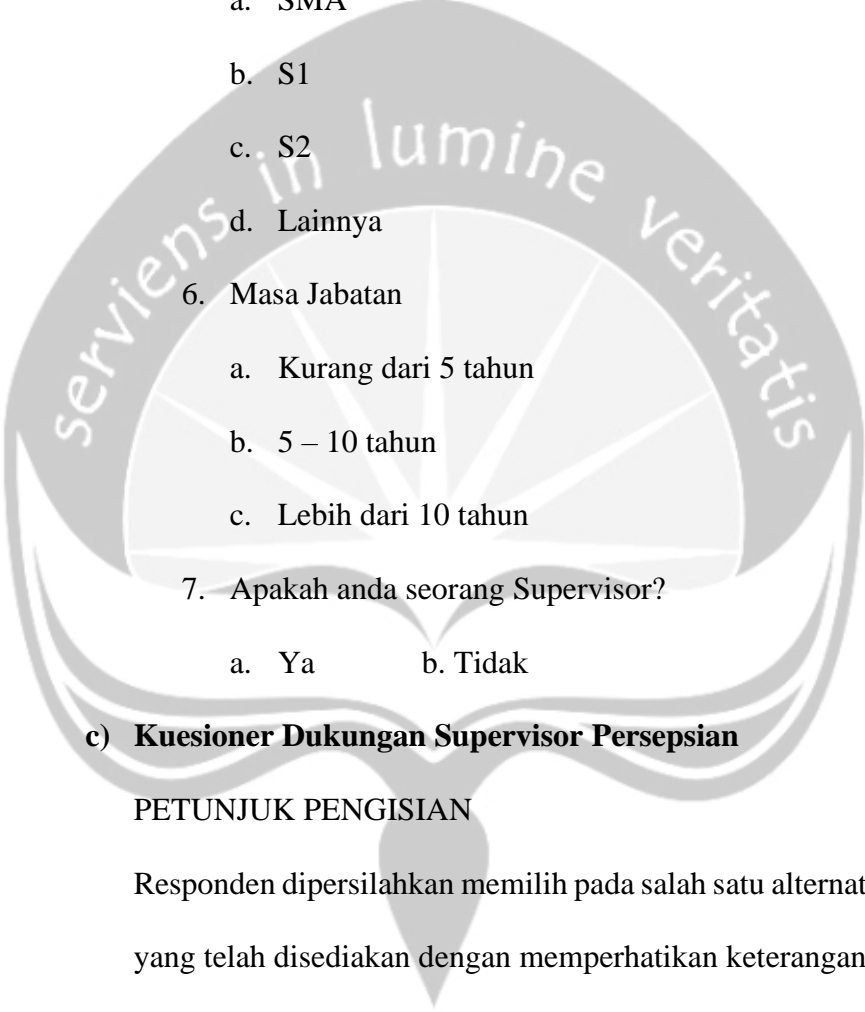
Hormat Saya,

Cindy Amarilies Setyono

b) Data Demografis Responden

Mohon isi pertanyaan berikut dengan jawaban yang sesuai dengan diri anda

1. Nama
2. Jenis Kelamin
 - a. Perempuan
 - b. Laki-laki
3. Umur
 - a. 17 – 25
 - b. 26 – 34
 - c. 35 – 43
 - d. Lainnya
4. Status Pernikahan

- 
- a. Menikah
 - b. Belum menikah
 - c. Janda/Cerai
5. Pendidikan
- a. SMA
 - b. S1
 - c. S2
 - d. Lainnya
6. Masa Jabatan
- a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. Lebih dari 10 tahun
7. Apakah anda seorang Supervisor?
- a. Ya
 - b. Tidak

c) Kuesioner Dukungan Supervisor Persepsian

PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Supervisor / atasan saya peduli dengan pendapat saya	1	2	3	4	5
2	Supervisor / atasan saya sangat peduli dengan kesejahteraan dan kesehatan saya	1	2	3	4	5
3	Supervisor / atasan saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai pribadi saya yang saya yakini	1	2	3	4	5
4	Supervisor / atasan saya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya	1	2	3	4	5

d) Kuesioner Task Performance

PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Kuantitas kerja saya lebih tinggi dari rata-rata	1	2	3	4	5
2	Kualitas pekerjaan saya jauh lebih tinggi dari karyawan lain	1	2	3	4	5
3	Standar kualitas saya lebih tinggi dari pada standar formal untuk pekerjaan ini	1	2	3	4	5
4	Efisiensi saya dalam bekerja jauh lebih tinggi dari rata-rata	1	2	3	4	5

5	Saya mengupayakan kualitas kerja yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan	1	2	3	4	5
6	Saya menjunjung standar profesional tertinggi saat bekerja	1	2	3	4	5
7	Saya mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas inti saya	1	2	3	4	5
8	Saya mempunyai kemampuan menilai yang mumpuni dalam melakukan pekerjaan inti saya	1	2	3	4	5
9	Saya dapat melakukan pekerjaan inti saya dengan tepat	1	2	3	4	5
10	Saya mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan inti saya	1	2	3	4	5
11	Saya mempunyai kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan inti saya	1	2	3	4	5

e) Kuesioner *Turnover Intention*

PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Saya banyak memikirkan tentang berhenti dari pekerjaan saya sekarang	1	2	3	4	5
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan	1	2	3	4	5
3	Secepatnya saya akan keluar dari organisasi	1	2	3	4	5

f) Kuesioner Efikasi Diri

PETUNJUK PENGISIAN

Responden dipersilahkan memilih pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memperhatikan keterangan berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Skala				
1	Saya memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
3	Saya memiliki kesempatan besar untuk melakukan pekerjaan saya dengan bebas	1	2	3	4	5

LAMPIRAN II

JAWABAN RESPONDEN

Variabel Dukungan Supervisor Persepsian

No	DS1	DS2	DS3	DS4	Total
1	5	5	3	2	15
2	5	4	5	5	19
3	5	5	5	5	20
4	4	4	3	3	14
5	4	5	3	3	15
6	4	4	4	3	15
7	5	5	5	5	20
8	4	4	3	4	15
9	1	1	1	1	4
10	5	5	5	1	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	4	2	16
13	4	5	4	2	15
14	4	5	5	1	15
15	5	5	4	4	18
16	4	5	4	1	14
17	4	5	3	1	13

18	4	4	4	3	15
19	3	2	3	4	12
20	3	3	3	3	12
No	DS1	DS2	DS3	DS4	Total
21	5	5	5	1	16
22	4	4	4	1	13
23	4	4	3	3	14
24	4	5	4	5	18
25	4	4	4	3	15
26	5	5	4	1	15
27	5	4	4	2	15
28	5	5	4	2	16
29	4	3	5	2	14
30	4	4	5	1	14
31	5	5	5	1	16
32	3	3	3	2	11
33	3	3	3	2	11
34	5	5	5	5	20
35	4	4	3	2	13
36	3	4	3	3	13
37	4	4	3	2	13
38	5	4	4	4	17

39	5	3	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	3	3	4	3	13
No	DS1	DS2	DS3	DS4	Total
43	4	4	3	2	13
44	5	5	4	2	16
45	4	5	4	2	15
46	4	5	4	4	17
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	5	4	17
50	4	4	3	2	13
51	5	5	4	2	16
52	4	4	4	2	14
53	4	4	4	2	14
54	4	4	5	2	15
55	4	4	4	2	14
56	5	4	5	1	15
57	4	5	4	3	16
58	5	5	4	1	15
59	4	5	4	2	15
60	4	5	4	2	15

61	4	5	4	2	15
62	4	4	4	2	14
63	4	4	4	4	16
No	DS1	DS2	DS3	DS4	Total
64	4	4	4	4	16
65	5	5	4	4	18
66	4	4	4	2	14
67	5	5	4	2	16
68	5	4	4	3	16
69	5	5	4	4	18
70	4	4	5	4	17

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	70	1	5	4,20	0,714
x2	70	1	5	4,26	0,793
x3	70	1	5	3,91	0,775
x4	70	1	5	2,66	1,214
Valid N (listwise)	70				

Variabel Task Performance

No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	Total
1	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	39
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	42

3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	42
No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	Total
6	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	34
7	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	47
8	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
10	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	51
11	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	37
12	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	40
13	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	4	3	5	4	5	1	2	44
15	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	42
16	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	39
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	39
18	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	38
19	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	35
20	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	44

24	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	45
25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	48
26	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	51
No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	Total
27	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	47
28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	41
29	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	5	46
30	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	50
31	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	50
32	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	37
33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	38
34	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	45
35	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	37
36	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	37
37	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	38
38	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	40
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
40	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	41
41	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	44
42	2	2	2	2	4	2	2	1	4	4	2	27
43	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	41
44	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	46

45	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	45
46	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	37
47	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	32
No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	Total
48	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	38
49	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
50	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	41
51	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
53	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	48
54	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	50
55	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	48
56	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	50
57	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	50
58	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	50
59	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	45
60	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	39
61	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	43
63	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3	39
64	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	44
65	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	45

66	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	47
67	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	46
68	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	46
No	TS1	TS2	TS3	TS4	TS5	TS6	TS7	TS8	TS9	TS10	TS11	Total
69	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	47
70	3	4	2	5	4	2	5	5	5	5	4	44

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
y1.1	70	2	5	3,60	0,806	
Y1.2	70	1	5	3,43	0,827	
Y1.3	70	2	5	3,43	0,772	
Y1.4	70	2	5	3,64	0,781	
Y1.5	70	3	5	4,21	0,679	
Y1.6	70	2	5	4,14	0,822	
Y1.7	70	2	5	4,26	0,652	
Y1.8	70	1	5	3,93	0,786	
Y1.9	70	3	5	4,13	0,679	
Y1.10	70	1	5	4,23	0,726	
Y1.11	70	2	5	3,96	0,751	
Valid N (listwise)	70					

Variabel Turnover Intention

No	TI1	TI2	TI3	Total
1	1	2	1	4
2	1	1	1	3
3	1	1	1	3
4	3	3	3	9

5	3	3	3	9
6	3	3	2	8
7	1	1	1	3
No	TI1	TI2	TI3	Total
8	1	1	1	3
9	3	3	3	9
10	4	5	5	14
11	2	1	1	4
12	3	3	3	9
13	2	2	3	7
14	3	4	3	10
15	3	5	4	12
16	1	1	1	3
17	2	3	2	7
18	3	2	2	7
19	3	2	2	7
20	1	1	1	3
21	5	5	4	14
22	2	2	2	6
23	1	1	1	3
24	3	4	1	8
25	1	1	1	3

26	2	1	1	4
27	1	2	1	4
28	1	2	1	4
No	TI1	TI2	TI3	Total
29	2	1	2	5
30	5	5	3	13
31	2	1	1	4
32	3	4	2	9
33	3	4	2	9
34	1	1	1	3
35	4	3	1	8
36	2	2	1	5
37	2	3	3	8
38	2	1	1	4
39	4	4	2	10
40	4	4	3	11
41	3	4	2	9
42	2	2	1	5
43	2	3	2	7
44	2	2	2	6
45	2	1	1	4
46	1	1	1	3

47	1	1	1	3
48	1	1	1	3
49	1	1	1	3
No	TI1	TI2	TI3	Total
50	2	3	2	7
51	1	1	1	3
52	1	1	1	3
53	1	2	1	4
54	2	2	3	7
55	3	4	3	10
56	2	2	1	5
57	2	4	2	8
58	1	1	2	4
59	1	2	2	5
60	2	3	2	7
61	2	2	2	6
62	1	1	1	3
63	1	1	1	3
64	1	1	1	3
65	1	1	1	3
66	1	2	1	4
67	1	1	1	3

68	1	1	1	3
69	1	1	1	3
70	1	1	1	3

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y2.1	70	1	5	1,97	1,063
y2.2	70	1	5	2,16	1,270
y2.3	70	1	5	1,71	0,935
Valid N (listwise)	70				

Variabel Efikasi Diri

No	ED1	ED2	ED3	Total
1	4	2	4	10
2	4	3	3	10
3	3	3	3	9
4	3	3	3	9
5	4	4	4	12
6	3	3	4	10
7	3	3	3	9
8	3	3	4	10
9	3	3	2	8
10	5	4	5	14
11	4	4	4	12

12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	4	3	10
15	4	5	4	13
No	ED1	ED2	ED3	Total
16	3	2	1	6
17	4	3	2	9
18	3	2	2	7
19	3	2	2	7
20	3	4	4	11
21	5	5	3	13
22	4	4	4	12
23	3	4	2	9
24	4	4	4	12
25	4	4	1	9
26	3	4	3	10
27	4	5	4	13
28	4	3	3	10
29	4	2	2	8
30	5	5	4	14
31	4	4	4	12

32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	3	3	5	11
35	3	1	2	6
No	ED1	ED2	ED3	Total
36	3	4	3	10
37	3	2	4	9
38	4	4	4	12
39	3	4	3	10
40	3	4	4	11
41	4	5	4	13
42	1	1	1	3
43	4	4	4	12
44	3	5	5	13
45	4	5	4	13
46	2	3	1	6
47	3	2	2	7
48	4	4	2	10
49	4	4	4	12
50	4	4	4	12
51	4	5	4	13

52	4	5	5	14
53	4	4	4	12
54	4	4	5	13
55	4	4	4	12
No	ED1	ED2	ED3	Total
56	5	4	5	14
57	5	4	5	14
58	5	5	5	15
59	4	5	5	14
60	4	4	3	11
61	3	2	2	7
62	4	5	4	13
63	2	1	1	4
64	1	1	1	3
65	3	2	3	8
66	4	4	4	12
67	4	5	4	13
68	4	4	4	12
69	4	5	4	13
70	3	4	4	11

LAMPIRAN III

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
m1	70	1	5	3,54	0,811
m2	70	1	5	3,56	1,125
m3	70	1	5	3,36	1,143
Valid N (listwise)	70				

Dukungan supervisor persepsian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	70	1	5	4,20	0,714
x2	70	1	5	4,26	0,793
x3	70	1	5	3,91	0,775
x4	70	1	5	2,66	1,214
Valid N (listwise)	70				

Turnover intention

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y2.1	70	1	5	1,97	1,063
y2.2	70	1	5	2,16	1,270
y2.3	70	1	5	1,71	0,935
Valid N (listwise)	70				

Task performance

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1.1	70	2	5	3,60	0,806
Y1.2	70	1	5	3,43	0,827
Y1.3	70	2	5	3,43	0,772
Y1.4	70	2	5	3,64	0,781
Y1.5	70	3	5	4,21	0,679
Y1.6	70	2	5	4,14	0,822
Y1.7	70	2	5	4,26	0,652
Y1.8	70	1	5	3,93	0,786
Y1.9	70	3	5	4,13	0,679
Y1.10	70	1	5	4,23	0,726
Y1.11	70	2	5	3,96	0,751
Valid N (listwise)	70				

Efikasi diri

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
m1	70	1	5	3,54	0,811
m2	70	1	5	3,56	1,125
m3	70	1	5	3,36	1,143
Valid N (listwise)	70				

LAMPIRAN IV

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Dukungan Supervisor Persepsian

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,806**	,733**	0,171	,863**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,367	0,000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,806**	1	,662**	0,292	,887**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,117	0,000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,733**	,662**	1	0,271	,849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,148	0,000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	0,171	0,292	0,271	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	0,367	0,117	0,148		0,002
	N	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,863**	,887**	,849**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Task Performance

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	Pearson Correlation	1	,575**	,390*	,608**	0,217
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,033	0,000	0,250
	N	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	,575**	1	,559**	,636**	0,163
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,001	0,000	0,390
	N	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	,390*	,559**	1	,687**	,463*
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,001		0,000	0,010
	N	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	,608**	,636**	,687**	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,002
	N	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	0,217	0,163	,463*	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	0,250	0,390	0,010	0,002	
	N	30	30	30	30	30

Y1.6	Pearson Correlation	0,257	0,235	0,203	,461*	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,170	0,212	0,281	0,010	0,001
	N	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	0,284	0,204	0,271	,527**	,406*
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,279	0,147	0,003	0,026
	N	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	0,354	,362*	0,228	,478**	,420*
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,049	0,226	0,008	0,021
	N	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	0,279	0,163	0,336	,473**	0,332
	Sig. (2-tailed)	0,135	0,390	0,069	0,008	0,073
	N	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	-0,087	-0,152	-0,048	0,019	0,354
	Sig. (2-tailed)	0,649	0,423	0,799	0,920	0,055
	N	30	30	30	30	30
Y1.11	Pearson Correlation	0,182	0,103	0,034	0,279	,425*
	Sig. (2-tailed)	0,335	0,589	0,860	0,135	0,019
	N	30	30	30	30	30
Total_Y1	Pearson Correlation	,574**	,559**	,576**	,795**	,667**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30

Tabel lanjutan Variabel *Task Performance*

Correlations

Y1.1	Pearson Correlation	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Total_Y1
	Sig. (2-tailed)	0,257	0,284	0,354	0,279	-0,087	0,182	,574**
	N	0,170	0,128	0,055	0,135	0,649	0,335	0,001
Y1.2	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	0,235	0,204	,362*	0,163	-0,152	0,103	,559**
	N	0,212	0,279	0,049	0,390	0,423	0,589	0,001
Y1.3	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	0,203	0,271	0,228	0,336	-0,048	0,034	,576**
	N	0,281	0,147	0,226	0,069	0,799	0,860	0,001
Y1.4	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	,461*	,527**	,478**	,473**	0,019	0,279	,795**
	N	0,010	0,003	0,008	0,008	0,920	0,135	0,000
Y1.5	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	,575**	,406*	,420*	0,332	0,354	,425*	,667**
	N	0,001	0,026	0,021	0,073	0,055	0,019	0,000
Y1.6	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	1	,508**	,578**	0,335	,571**	,581**	,741**
	N		0,004	0,001	0,070	0,001	0,001	0,000
Y1.7	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	,508**	1	,571**	,543**	0,336	,508**	,706**
	N	0,004		0,001	0,002	0,069	0,004	0,000
Y1.8	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	,578**	,571**	1	,712**	,427*	,708**	,802**
	N	0,001	0,001		0,000	0,018	0,000	0,000
Y1.9	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	0,335	,543**	,712**	1	0,240	,425*	,650**
	N	0,070	0,002	0,000		0,202	0,019	0,000
Y1.10	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	,571**	0,336	,427*	0,240	1	,604**	,455*
	N	0,001	0,069	0,018	0,202		0,000	0,012
Y1.11	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	,581**	,508**	,708**	,425*	,604**	1	,671**
	N	0,001	0,004	0,000	0,019	0,000		0,000
Total_Y1	Pearson Correlation	30	30	30	30	30	30	30
	Sig. (2-tailed)	,741**	,706**	,802**	,650**	,455*	,671**	1
	N	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,000	
		30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel *Turnover Intention*

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Total_Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	,877**	,834**	,951**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30
Y2.2	Pearson Correlation	,877**	1	,840**	,960**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30
Y2.3	Pearson Correlation	,834**	,840**	1	,936**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	30	30	30	30
Total_Y2	Pearson Correlation	,951**	,960**	,936**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel *Efikasi Diri*

Correlations

		M1.1	M1.2	M1.3	Total_M1
M1.1	Pearson Correlation	1	,608**	,436*	,771**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,016	0,000
	N	30	30	30	30
M1.2	Pearson Correlation	,608**	1	,596**	,882**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000
	N	30	30	30	30
M1.3	Pearson Correlation	,436*	,596**	1	,846**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,001		0,000
	N	30	30	30	30
Total_M1	Pearson Correlation	,771**	,882**	,846**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Dukungan Supervisor Persepsian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	4

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12,63	4,585	0,745	0,680
X1.2	12,57	4,047	0,760	0,661
X1.3	12,70	4,493	0,709	0,694
X1.4	12,60	6,110	0,273	0,889

Reliabilitas Task Performance

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	11

Item total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	39,60	27,766	0,466	0,854
Y1.2	39,77	27,151	0,423	0,860
Y1.3	39,57	27,771	0,470	0,853
Y1.4	39,63	25,689	0,732	0,833
Y1.5	39,10	27,679	0,592	0,845
Y1.6	39,13	25,982	0,661	0,839
Y1.7	38,97	26,999	0,630	0,842
Y1.8	39,17	26,557	0,752	0,835
Y1.9	39,10	27,817	0,572	0,847
Y1.10	39,03	28,585	0,319	0,866
Y1.11	39,27	26,616	0,576	0,846

Reliabilitas *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,942	3

Item total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	7,4000	6,869	0,893	0,906
Y2.2	7,5000	5,845	0,897	0,909
Y2.3	7,1667	7,109	0,864	0,929

Reliabilitas Efikasi diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,773	3

Item total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	6,67	3,126	0,579	0,378	0,744
M2	6,77	2,254	0,704	0,504	0,679
M3	7,17	2,213	0,586	0,364	0,740

LAMPIRAN V

Uji Regresi

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hipotesis 1

Dependen : *Turnover intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,270 ^a	0,073	0,059	2,934

a. Predictors: (Constant), Dukungan Supervisor Persepsian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,095	1	46,095	5,356	,024 ^b
	Residual	585,177	68	8,606		
	Total	631,271	69			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Dukungan Supervisor Persepsian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,064	2,283		4,846	0,000
	Dukungan Supervisor Persepsian	-0,347	0,150	-0,270	-2,314	0,024

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hipotesis 2

Dependen : *Task performance*

Model Summary				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351 ^a	0,123	0,110	5,168

a. Predictors: (Constant), Dukungan Supervisor Persepsian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,005	1	255,005	9,549	,003 ^b
	Residual	1815,866	68	26,704		
	Total	2070,871	69			

a. Dependent Variable: Task Performance

b. Predictors: (Constant), Dukungan Supervisor Persepsian

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	30,677	4,022		7,628
	Dukungan Supervisor Persepsian	0,817	0,264	0,351	3,090

a. Dependent Variable: Task Performance

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hipotesis 3

Dependen : *Turnover intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,348 ^a	0,121	0,095	2,87793

a. Predictors: (Constant), x1, m1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76,344	2	38,172	4,609	,013 ^b
Residual	554,928	67	8,283		
Total	631,271	69			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x1, m1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,115	2,461		3,704	0,000
m1	0,248	0,130	0,221	1,911	0,060
x1	-0,390	0,149	-0,304	-2,620	0,011

a. Dependent Variable: y2

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hipotesis 4

Dependen : *Task performance*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	0,476	0,460	4,02528

a. Predictors: (Constant), x1, TotalM1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	985,277	2	492,639	30,404	,000 ^b
Residual	1085,594	67	16,203		
Total	2070,871	69			

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), x1, TotalM1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,105	3,442		6,132	0,000
TotalM1	1,218	0,181	0,601	6,713	0,000

x1	0,606	0,208	0,260	2,910	0,005
----	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: TotalY1

